

dataprime NEWS

n° 18

04 MAGGIO 2022

 Wolters Kluwer



FISCO LAVORO CONTABILITÀ FINANZIAMENTI IMPRESA BILANCIO

Rassegna stampa settimanale a cura di **DATAPRIME**

fonte **IPSOA Quotidiano**



www.dataprime.it

in questo numero

FISCO

CONTRIBUTO A FONDO PERDUTO PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA: DOMANDE DAL 6 AL 20 GIUGNO

CARO CARBURANTE: TAGLIO DELLE ACCISE FINO ALL'8 LUGLIO 2022

LAVORO

SMART WORKING: DALLA PROROGA DEL REGIME SEMPLIFICATO AI LAVORATORI FRAGILI. COSA CAMBIA

APPRENDISTATO: QUALI SONO LE REGOLE PER LA FRUIZIONE DEGLI SGRAVI CONTRIBUTIVI

PERIODO DI PROVA: COME CAMBIANO LE REGOLE, I LIMITI E LE SANZIONI



sommario

CONTRIBUTO A FONDO PERDUTO PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA: DOMANDE DAL 6 AL 20 GIUGNO

Maria Antonietta Caracciolo - Avvocato tributarista

Dal 6 giugno al 20 giugno 2022 è possibile trasmettere la domanda per il contributo a fondo perduto per la ristorazione collettiva previsto dal decreto Sostegni bis, utilizzando i canali telematici dell'Agenzia delle Entrate o il servizio web disponibile nell'area riservata del portale "Fatture e Corrispettivi". Con provvedimento del 3 maggio 2022 l'Agenzia delle Entrate ha approvato il modello di istanza e definito termini e modalità di presentazione. L'erogazione del contributo, al netto dell'eventuale importo da restituire, è effettuata mediante accredito sul conto corrente

Tutto pronto per il contributo a fondo perduto per la ristorazione collettiva previsto dal decreto Sostegni bis. Con provvedimento del 3 maggio 2022, l'Agenzia delle Entrate ha approvato sia il modello sia le modalità per la trasmissione dell'istanza, che può essere effettuata in via telematica a partire dal 6 giugno e fino al 20 giugno 2022. Secondo quanto previsto dall'art. 43-bis, D.L. n. 73/2021, volto a mitigare la crisi economica derivante dall'emergenza epidemiologica da Covid-19, il contributo è rivolto alle imprese che svolgono servizi di ristorazione non occasionale definiti da un contratto con un committente, pubblico o privato, per la ristorazione di una comunità delimitata.

In particolare, con il D.M. 23 dicembre 2021 del Ministero dello Sviluppo economico di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze, sono stati determinati i soggetti beneficiari del fondo e la modalità di determinazione dell'ammontare dell'aiuto. Possono, quindi, accedere al contributo le imprese che svolgono servizi di ristorazione definiti da un contratto con un committente, pubblico o privato, per la ristorazione non occasionale di una comunità delimitata e definita, la cui attività prevalente o secondaria alla data del 31 dicembre 2020, comunicata con il modello AA7 o AA9 all'Agenzia delle Entrate, è individuata dai codici Ateco 2007:

- 56.29.10 "Mense"

- 56.29.20 "Catering continuativo su base contrattuale".

Quali comunità delimitate e definite si intendono, a titolo esemplificativo, scuole, università, uffici, caserme e strutture ospedaliere, assistenziali, socio-sanitarie e detentive.

Per accedere al contributo i beneficiari devono aver subito una riduzione di almeno il 15% nell'ammontare dei ricavi relativi al periodo d'imposta 2020 rispetto all'ammontare dei ricavi relativi al periodo d'imposta 2019 e questi ultimi devono essere generati per almeno il 50% dai corrispettivi derivanti dai contratti di ristorazione collettiva indicati. Con riferimento alle imprese con

periodo di imposta non coincidente con l'anno solare, la riduzione sarà calcolata sulla base dei ricavi conseguiti nel periodo d'imposta precedente a quello dell'entrata in vigore del decreto Sostegni bis (ovvero quello relativo all'esercizio 2019/2020), da rapportare al valore dei ricavi conseguiti nel secondo periodo d'imposta precedente alla data di entrata in vigore del decreto (ossia all'esercizio 2018/2019).

Per le imprese costituite nel corso del 2019 la determinazione del calo del fatturato previsto dalla norma sarà calcolata in base ai valori degli imponibili delle fatture emesse e dei corrispettivi certificati nei periodi infrannuali di riferimento. Per accedere al contributo, le imprese devono risultare regolarmente costituite, iscritte e attive nel Registro delle imprese alla data di presentazione dell'istanza, avere sede legale o operativa ubicata sul territorio nazionale e presentare un ammontare dei ricavi nell'anno 2019 generato per almeno il 50% dai corrispettivi per i contratti di ristorazione collettiva.

Come previsto espressamente, l'aiuto non può essere erogato ai soggetti destinatari di sanzioni interdittive o che si trovino in altre condizioni previste dalla legge come causa di incapacità a beneficiare di agevolazioni finanziarie pubbliche o comunque a ciò ostative. L'aiuto, inoltre, non può essere richiesto dai soggetti che si trovino in liquidazione volontaria o sottoposte a procedure concorsuali con finalità liquidatorie nonché da imprese già in difficoltà al 31 dicembre 2019, ad eccezione delle microimprese e delle piccole imprese, purché rispettino il requisito del mancato stato di liquidazione e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione. Il modello per richiedere il contributo deve essere trasmesso dal 6 giugno al 20 giugno 2022 utilizzando i canali telematici dell'Agenzia delle Entrate o il servizio web disponibile nell'area riservata del portale "Fatture e Corrispettivi" del sito internet dell'Agenzia.

La trasmissione può essere effettuata anche da un intermediario delegato alla consultazione del Cassetto fiscale o al servizio di consultazione e acquisizione delle fatture elettroniche del portale "Fatture e Corrispettivi"; in alternativa il richiedente può conferire una specifica delega.

Nel medesimo periodo è possibile, inoltre, presentare una rinuncia all'istanza precedentemente trasmessa, da intendersi come rinuncia totale al contributo. Anche la rinuncia può essere presentata da un intermediario.

La rinuncia può essere inviata anche dall'intermediario che ha trasmesso, per conto del soggetto richiedente, una istanza per il contributo a fondo perduto inserendo in tale precedente istanza anche la sua dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà con la quale ha attestato di aver ricevuto la delega, da parte del richiedente, per l'invio dell'istanza stessa.

A seguito della presentazione dell'istanza è rilasciata una prima ricevuta che ne attesta la presa in carico, ai fini della successiva elaborazione, ovvero lo scarto a seguito dei controlli formali dei dati in essa contenuti.

Qualora l'istanza sia inviata da un intermediario, l'Agenzia delle Entrate trasmette al richiedente che lo ha delegato una comunicazione

contenente l'informazione che è stata trasmessa una istanza o una rinuncia ad una istanza precedentemente presentata.

Tale comunicazione è inviata mediante messaggio di posta elettronica certificata all'indirizzo presente nell'Indice Nazionale degli indirizzi PEC delle imprese e dei professionisti (INI-PEC) istituito presso il Ministero dello Sviluppo economico. Successivamente all'accoglimento dell'istanza, la medesima informazione è, altresì, messa a disposizione del richiedente nella sezione "Contributo a fondo perduto - Consultazione esito" del portale "Fatture e Corrispettivi". Le risorse finanziarie sono ripartite prioritariamente in egual misura tra tutti i soggetti che hanno validamente presentato l'istanza fino all'importo di 10.000 euro ciascuno. Le eventuali risorse finanziarie rimanenti saranno ripartite tra tutti i soggetti beneficiari a seconda del numero di lavoratori dipendenti di ciascuna impresa rispetto alla somma dei lavoratori dipendenti di tutte le imprese che hanno presentato richiesta e per le quali il contributo risulta spettante, ferme restando le condizioni del Temporary Framework attualmente vigenti.

L'erogazione del contributo, al netto dell'eventuale importo da restituire, è effettuata mediante accredito sul conto corrente identificato dall'IBAN indicato nell'istanza, intestato al codice fiscale del soggetto, persona fisica ovvero persona diversa dalla persona fisica, che ha richiesto il contributo.

Qualora l'ammontare del contributo spettante sia superiore a 150.000 euro dovrà essere trasmessa all'Agenzia delle Entrate l'autocertificazione di regolarità antimafia di tutti i soggetti da sottoporre alla verifica. Il modello di autocertificazione di regolarità antimafia sarà pubblicato successivamente sul sito internet dell'Agenzia delle Entrate e dovrà essere firmato digitalmente dal soggetto richiedente e inviato esclusivamente tramite PEC all'indirizzo cop.Cagliari@pce.agenziaentrate.it entro il 15 luglio 2022. Oltre ai dati identificativi del soggetto richiedente e del suo rappresentante legale qualora si tratti di un soggetto diverso dalla persona fisica, l'istanza contiene la dichiarazione che i ricavi 2019 siano stati generati per almeno il 50% dai corrispettivi per i contratti di ristorazione collettiva e che la riduzione dei ricavi 2020 sia almeno del 15% rispetto a quelli del 2019, l'IBAN del conto corrente intestato al codice fiscale del soggetto che ha richiesto il contributo e il codice fiscale dell'intermediario eventualmente delegato alla trasmissione.

L'istanza contiene, infine, le dichiarazioni relative al mancato superamento dei limiti degli aiuti di Stato e alla sussistenza degli ulteriori requisiti definiti dalla sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020 C(2020) 1863 final "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19".

Nell'istanza sono indicati, inoltre, gli eventuali importi da restituire per il superamento dei massimali previsti dalle sezioni 3.1 e 3.12 della Comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020 C(2020) 1863 final, così come modificati dalla Comunicazione della Commissione europea del 13 ottobre 2020 C(2020) 7127 e dalla Comunicazione della Commissione europea del 28 gennaio 2021 C(2021) 564. Qualora dai controlli emerga che il contributo

è in tutto o in parte non spettante, anche a seguito dei successivi riscontri di regolarità antimafia, l'Agenzia delle Entrate procede alle attività di recupero della parte del contributo non spettante, irrogando le dovute sanzioni.

Resta ferma, ricorrendone i presupposti, l'applicabilità delle disposizioni di cui all'art. 316-ter c.p. per indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato.

Sulla base di protocolli d'intesa, l'Agenzia delle Entrate trasmette:

- alla Guardia di Finanza, per le attività di polizia economico-finanziaria, i dati e le informazioni contenute nelle istanze pervenute e relative ai contributi erogati;
- al Ministero dell'Interno gli elementi informativi a disposizione in relazione ai soggetti richiedenti i contributi per i controlli anche attraverso procedure semplificate.

CARO CARBURANTE: TAGLIO DELLE ACCISE FINO ALL'8 LUGLIO 2022

Maria Antonietta Caracciolo - Avvocato tributarista

Dal 3 maggio all'8 luglio 2022 è prevista una nuova riduzione delle aliquote di accisa applicate alla benzina, al gasolio, al GPL usati come carburante e al gas naturale usato per autotrazione. Si tratta di alcune delle misure previste dal D.L. n. 38/2022 in materia di accise e IVA sui carburanti, approvato dal Consiglio dei Ministri del 2 maggio 2022 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale nella stessa giornata, entrando così immediatamente in vigore. Tra le misure si prevede, inoltre, una riduzione dell'IVA al 5% per il gas naturale usato per autotrazione

Nuova proroga all'8 luglio del taglio delle accise sui carburanti. Il Consiglio dei Ministri del 2 maggio 2022, su proposta del Presidente Mario Draghi e del Ministro dell'Economia e delle finanze Daniele Franco, ha approvato un nuovo decreto legge che introduce misure urgenti in materia di accise e IVA sui carburanti.

Il DL n. 38/2022 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 101, entrando così immediatamente in vigore.

In tema di riduzioni di carburante, già con D.M. 6 aprile 2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 16 aprile 2022, il Ministero dell'Economia e delle finanze aveva disposto una ulteriore riduzione temporanea delle aliquote di accisa applicate alla benzina, al gasolio e al GPL usati come carburante, al fine di compensare le maggiori entrate dell'IVA derivanti dall'aumento del prezzo internazionale, espresso in euro, del petrolio greggio. Il decreto prevedeva la riduzione delle aliquote di accisa relativa al caro carburante dal 22 aprile 2022 fino al 2 maggio 2022. Il D.L. n. 38/2022, quindi, con effetto dal 3 maggio 2022 fino all'8 luglio 2022, è stato emanato al fine di contenere gli effetti economici derivanti dall'eccezionale incremento dei prezzi dei prodotti energetici. In particolare, all'art. 1 del decreto si prevede una nuova riduzione delle aliquote di accisa applicate alla benzina, al gasolio e al GPL usati come carburante nelle seguenti misure:

- benzina: 478,40 euro per mille litri;
- oli da gas o gasolio usato come carburante: 367,40 euro per mille litri;
- gas di petrolio liquefatti (GPL) usati come carburanti: 182,61 euro per mille chilogrammi;
- gas naturale usato per autotrazione: zero euro per metro cubo.

In dipendenza della rideterminazione dell'aliquota di accisa sul gasolio usato come carburante stabilita, per il periodo dal 22 aprile 2022 al 2 maggio 2022, dal D.M. 6 aprile 2022 del Ministro dell'Economia e delle finanze, di concerto con il Ministro della Transizione ecologica e per il periodo dal 3 maggio 2022 all'8 luglio 2022 dal decreto legge, l'aliquota di accisa sul gasolio commerciale usato come carburante, non trova applicazione per il periodo dal 22 aprile 2022 all'8 luglio 2022. Novità anche sul fronte dell'IVA.

Il D.L. n. 38/2022 stabilisce inoltre agevolazioni per l'aliquota IVA applicata al gas naturale usato per autotrazione, nella misura del 5%. Ai fini della corretta applicazione delle aliquote di accisa diminuite, gli esercenti i depositi commerciali di prodotti energetici assoggettati ad accisa e gli esercenti gli impianti di distribuzione stradale di carburanti devono trasmettere entro il 15 luglio 2022, all'Ufficio competente per territorio dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli comunicazione dei dati relativi ai quantitativi dei prodotti di cui al comma 1, lettera a), usati come carburante giacenti nei serbatoi dei relativi depositi e impianti alla data dell'8 luglio 2022. L'art. 1, comma 5, D.L. n. 38/2022 introduce una nuova stretta sulle manovre speculative per cui il Garante per la sorveglianza dei prezzi si avvale della collaborazione dei Ministeri, degli enti e degli organismi indicati nell'art. 2, comma 199, legge n. 244/2007, nonché del supporto operativo del Corpo della Guardia di Finanza, per monitorare l'andamento dei prezzi, anche relativi alla vendita al pubblico, dei suddetti prodotti energetici praticati nell'ambito dell'intera filiera di distribuzione commerciale. Questa norma è volta a prevenire il rischio di manovre speculative derivanti dalla diminuzione delle aliquote di accisa.

La Guardia di Finanza agisce con i poteri di indagine a essa attribuiti ai fini dell'accertamento dell'IVA e delle imposte dirette. Per tali finalità, la GdF ha accesso diretto, anche in forma massiva, ai dati comunicati relativamente alle giacenze dei prodotti energetici dei depositi commerciali assoggettati ad accisa e degli impianti di distribuzione stradale di carburanti, nonché ai dati contenuti nel documento amministrativo semplificato telematico. La Guardia di Finanza ha inoltre il compito di segnalare all'Autorità garante della concorrenza e del mercato, per l'adozione dei provvedimenti di competenza, elementi, rilevati nel corso delle attività di monitoraggio, sintomatici di condotte che possano ledere la concorrenza o costituire pratiche commerciali scorrette. Queste nuove disposizioni, laddove compatibili, si applicano anche per prevenire il rischio di manovre speculative derivanti dalla diminuzione dell'aliquota IVA sul gas naturale usato per autotrazione. Con decreto del Ministro dell'Economia e delle finanze, di concerto con il Ministro della Transizione ecologica, possono essere rideterminate le aliquote di accisa applicate a

gas, incluso il gas naturale. Il decreto può contenere anche disposizioni necessarie a coordinare l'applicazione dell'aliquota di accisa sul gasolio usato come carburante, diminuita dallo stesso decreto, con l'applicazione dell'aliquota di accisa sul gasolio commerciale nonché prevedere l'obbligo, stabilendone termini e modalità, da parte degli esercenti i depositi commerciali e degli esercenti gli impianti di distribuzione stradale di carburanti di trasmettere i dati relativi alle giacenze, rilevate presso i rispettivi depositi e impianti, dei prodotti energetici per i quali il medesimo decreto di cui all'art. 1, comma 290, legge n. 244/2007 prevede la riduzione della relativa aliquota di accisa.

Inoltre, con decreto del MEF, di concerto con il MiTE, è possibile prevedere l'applicazione dell'aliquota IVA ridotta al gas naturale usato per autotrazione.

SMART WORKING: DALLA PROROGA DEL REGIME SEMPLIFICATO AI LAVORATORI FRAGILI. COSA CAMBIA

Alfredo Casotti - Consulente del lavoro

Maria Rosa Gheido - Consulente del lavoro

Proroga, fino al 31 agosto 2022, della possibilità per i datori di lavoro privati di ricorrere al lavoro agile in forma semplificata senza bisogno di stipula degli accordi individuali. E' quanto previsto da una modifica introdotta al disegno di legge per la conversione del decreto Riaperture. Viene, inoltre, prorogato, dal 31 marzo al 30 giugno 2022, il diritto dei dipendenti, pubblici e privati, "fragili" di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile quando ciò sia compatibile con le caratteristiche della prestazione medesima

In sede referente per la conversione in legge del decreto Riaperture (D.L. n. 24/2022), sono stati aggiunti all'art. 10 alcuni commi che prorogano i termini di utilizzo del lavoro agile e ripropongono le misure a favore dei lavoratori cosiddetti fragili. Per i lavoratori del settore privato le disposizioni dell'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. n. 18/2020, in materia di lavoro agile continuano ad applicarsi fino al 31 agosto 2022. Con l'inserimento del comma 2-bis è prorogata fino al 31 agosto 2022 la possibilità per i datori di lavoro privati di ricorrere al lavoro agile in forma semplificata senza bisogno di stipula degli accordi individuali previsti dalle norme vigenti.

Fino a tale data, quindi, per i datori di lavoro privati rimane l'unico obbligo di comunicare, in via telematica, al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, utilizzando l'apposito programma presente nel sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (cliclavoro). I commi da 1-bis a 1-quater, anch'essi aggiunti in Commissione lavoro, ripropongono alcune disposizioni relative ai lavoratori cosiddetti fragili.

E' prorogato dal 31 marzo 2022 al 30 giugno 2022 il diritto dei dipendenti, pubblici e privati, cosiddetti "fragili" di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile quando ciò sia compatibile con le caratteristiche della prestazione medesima. Si applica il più lungo termine del 31 luglio per alcune categorie di lavoratori di cui al numero 2 dell'allegato B del decreto in esame. La proroga a favore dei lavoratori fragili riguarda i soggetti in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104 del 1992 e della certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita.

E' prorogata dal 31 marzo 2022 al 30 giugno 2022 la norma temporanea che riconosce, per il periodo prescritto di assenza dal servizio dei lavoratori dipendenti, pubblici e privati, rientranti nelle condizioni di cui al D.M. 4 febbraio 2022, il trattamento di malattia inerente al ricovero ospedaliero.

E' confermato che il suddetto beneficio è subordinato alla condizione che la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile. Il periodo di assenza dal servizio, nell'ambito della fattispecie oggetto della tutela, è prescritto dalle competenti autorità sanitarie e dal medico di assistenza primaria sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei suddetti organi medico-legali, i cui riferimenti devono essere indicati nel medesimo certificato di prescrizione, sono equiparati ai periodi di degenza ospedaliera.

Pertanto, detti periodi non rientrano nel computo della durata massima del periodo di comporto e non determinano la sospensione dell'indennità di accompagnamento eventualmente spettante. La proroga di cui al comma 1-bis comporta la proroga anche del diritto ad un rimborso forfettario in favore dei datori di lavoro privati, per gli oneri sostenuti per il riconoscimento del trattamento in oggetto, con riferimento ai casi in cui il trattamento di malattia sia a carico del datore di lavoro e non dell'INPS fermo restando che il rimborso non è in ogni caso dovuto. Slitta dal 31 dicembre 2022 al 31 dicembre 2023 la possibilità di fronteggiare la grave carenza di personale sanitario e socio-sanitario che si è riscontrata nel territorio nazionale a seguito dell'emergenza epidemiologica con l'esercizio temporaneo, nel territorio nazionale, delle qualifiche professionali sanitarie e della qualifica di operatore socio-sanitario, in deroga alle norme sul riconoscimento delle predette qualifiche professionali, secondo le procedure di cui all'art. 13 del D.L. n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020. L'art. 10, comma 2, del decreto legge in esame proroga sino al 31 luglio 2022 la possibilità per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14 di ricorrere al lavoro agile in forma semplificata, prescindendo quindi dagli accordi individuali generalmente richiesti dalla normativa vigente. La proroga opera nei limiti delle risorse disponibili autorizzate a legislazione vigente. Slitta al 31 luglio 2022 anche l'obbligo dei datori di lavoro pubblici e privati di garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali assicurando la sorveglianza sanitaria eccezionale dei

lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia Covid-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbidità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.

APPRENDISTATO: QUALI SONO LE REGOLE PER LA FRUIZIONE DEGLI SGRAVI CONTRIBUTIVI

Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro

L'apprendistato è la tipologia contrattuale più conveniente per un datore di lavoro che decide di assumere un giovane e formarlo all'interno della propria azienda. All'applicazione della contribuzione ridotta si aggiunge, infatti, una serie di ulteriori incentivi retributivi e normativi. Misure agevolative e contributive fruibili, tuttavia, solo in presenza di specifici requisiti richiesti dalla normativa in materia. Quali sono le differenti tipologie di apprendistato? Quali invece i requisiti richiesti ai datori di lavoro per fruire degli incentivi?

Il contratto di lavoro in apprendistato si sostanzia in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, che si articola in tre diverse tipologie:

- a) per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) professionalizzante;
- c) di alta formazione e ricerca.

La disciplina vigente prevede l'applicabilità di una serie di vantaggi normativi ed economici per il datore di lavoro, primo tra tutti uno speciale regime contributivo dedicato che si applica per tutta la durata del periodo formativo dedotto in contratto e per i 12 mesi successivi alla conferma dell'apprendista in azienda.

A ciò si aggiunge la possibilità di sottoinquadramento del lavoratore nonchè l'esclusione degli apprendisti dal computo dei dipendenti richiesto da specifiche disposizioni di legge o contrattuali e la possibilità per il datore di lavoro di recedere ad nutum dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato. La stipula di un contratto di apprendistato consente di applicare un regime di contribuzione specifico così articolato:

A) Datori di lavoro fino a 9 addetti

A1) Apprendistato professionalizzante

- 1°-12° mese: 1,50%

- 13°-24° mese: 3%

- oltre il 24° mese: 10%

cui si aggiungono l'aliquota di finanziamento della NASpi, pari all'1,61% e dei fondi interprofessionali, nella misura dello 0,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

A2) Apprendistato per la qualifica

- 1°-12° mese: 1,50%
- 13°-24° mese: 3%
- oltre il 24° mese: 5%

in questo caso non è dovuto il contributo di finanziamento della NASpl né il contributo ai fondi interprofessionali.

Il regime contributivo ridotto per l'apprendistato è cumulabile con lo sgravio decontribuzione Sud, introdotto fino al 2029, attualmente autorizzato dalla UE nella misura del 30% fino al 30 giugno 2022. Sgravio totale apprendistato per la qualifica

Per incentivare l'assunzione di giovani e favorirne la qualificazione, è previsto anche per il 2022 l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali per i contratti di apprendistato stipulati da datori di lavoro con non più di 9 addetti, ma solo per l'apprendistato di primo livello, instaurato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Per gli anni di contratto successivi al terzo si applica l'aliquota ordinaria del 10%. Rimane ferma la trattenuta a carico del lavoratore (5,84%).

Alternanza scuola lavoro

E' previsto l'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL entro il limite massimo di 3.000 euro su base annua, a favore dei datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, studenti:

- che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione;
- che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro.

Apprendistato professionalizzante

Per il contratto di apprendistato professionalizzante, in caso di prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di apprendistato, al termine del periodo di ulteriore agevolazione contributiva il datore di lavoro può fruire per 12 mesi dello sgravio del 50% dei contributi dovuti, entro il tetto di 3.000 euro, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data di inizio della prosecuzione.

Lo sgravio decorre pertanto dal primo mese successivo a quello di scadenza degli sgravi contributivi previsti per il primo anno di prosecuzione del rapporto dopo il periodo di apprendistato e non è trasferibile ad un successivo datore di lavoro. Anche nell'ambito dei contratti di apprendistato, per la legittima fruizione degli esoneri contributivi applicabili a questa tipologia contrattuale, il datore di lavoro:

- deve essere in possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- è tenuto al rispetto delle norme a tutela delle condizioni di lavoro e degli altri obblighi di legge e di accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali stipulati dalle

organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative al livello nazionale;

- deve rispettare il limite dei massimali previsti dal regime degli aiuti di stato "de minimis".

In tabella si propone il riepilogo della contribuzione applicabile distinta tra regime ordinario ed agevolato.

	Sgravio contributivo (si DURC)	Regime contributivo (no DURC)
Apprendistato I livello	- 5% dal terzo anno (se dip. Max 9) - 5% per intera durata (se dip. Oltre 9)	- 1,5% primo anno - 3% secondo anno - 10% dal terzo anno
	Sgravio totale	
	Sgravio alternanza 50%	
Apprendistato professionalizzante	12 mesi prosecuzione con aliquota 10%	- 1,5% primo anno - 3% secondo anno - 10% dal terzo anno
	Sgravio giovani 50% per 12 mesi	

PERIODO DI PROVA: COME CAMBIANO LE REGOLE, I LIMITI E LE SANZIONI

Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro

In arrivo nuove regole in materia di patto di prova nei contratti di lavoro subordinato, dettate dallo schema di decreto legislativo, in fase di approvazione, per l'attuazione delle regole europee in materia di rapporti di lavoro dipendente. L'Italia ha scelto di mantenere una rigidità ancora superiore rispetto a quanto previsto dall'UE e ciò rende ancora più rilevante la corretta applicazione della disciplina di legge e della regolamentazione dettata dai contratti collettivi. Una infografica esamina le regole attuali e quelle in arrivo

Il Codice Civile, all'art. 2069 prevede che "l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto. L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova". Nel definire le caratteristiche dell'assunzione in prova, l'art. 2096 C.C. aggiunge che durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. La durata del periodo di prova non è definita in misura specifica: ciascun CCNL stabilisce un valore massimo applicabile, in genere pari a 6 mesi. Le parti possono ridurla liberamente, mentre è possibile prevedere un

patto di maggior durata unicamente nel caso in cui l'attività posta in essere dal dipendente sia particolarmente complessa, e dunque richieda più tempo perché egli riesca a dimostrare di essere in grado di adempiervi con successo. In ogni caso la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine.

Una volta compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro. Oltre che al rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il patto di prova si applica anche ai contratti a termine: in questo caso la sua durata può essere calcolata in base all'estensione del tempo determinato. In ogni caso, il periodo di prova non può mai avere durata maggiore o uguale all'estensione del contratto a termine stesso. Inoltre, la clausola del patto di prova può essere allegata ai contratti part-time (proporzionalmente all'orario di lavoro) e di apprendistato. Il patto di prova deve essere stipulato in forma scritta e sottoscritto in un momento antecedente o al massimo contestuale rispetto alla conclusione del contratto di lavoro cui si allega, altrimenti è nullo. Nel patto di prova devono essere indicate con precisione le mansioni affidate al lavoratore, il ruolo che questi andrà a ricoprire, nonché la durata del periodo di prova stesso. Raggiunto il termine previsto, se nessuno esprime volontà di recedere, la prova si ritiene automaticamente superata, ed il contratto prosegue in via definitiva, senza che sia necessario provvedere ad alcuna formalità in tal senso. Se, invece, le parti scelgono la via del recesso/licenziamento, per nessuna delle due sono previsti oneri di alcun tipo: il datore non dovrà fornire né preavviso, né giusta causa (integrando, così, un caso di licenziamento ad nutum); mentre il lavoratore non dovrà neppure presentare le proprie dimissioni online (come da normativa): basterà una apposita lettera al datore, per renderlo edotto su tale decisione. Legge, prassi e giurisprudenza hanno enucleato le seguenti fattispecie di nullità del patto di prova:

- A) violazione della forma scritta;
- B) superamento del limite di durata massima: è nullo il patto di prova che preveda la propria estensione per un periodo superiore a quelli previsti dal Ccnl di riferimento o al quale vengano applicate condizioni di carattere temporale che non siano state approvate da entrambe le parti sottoscriventi;
- C) riproposizione di nuovo patto fra le stesse parti: sottoscrizione di un patto di prova fra due soggetti già precedentemente coinvolti in un rapporto di lavoro;
- D) assenza di indicazioni specifiche sulle mansioni o richiesta di svolgimento di una prestazione lavorativa ben diversa dalle stesse;
- E) sospensione del periodo di prova: nel computo dei giorni ai fini della determinazione della totalità del periodo di prova, non devono essere considerati i riposi settimanali, la malattia, l'infortunio, la gravidanza e il puerperio, i permessi, lo sciopero, la sospensione dell'attività del datore di lavoro e il godimento delle ferie annuali. Tale principio, tuttavia, trova applicazione solo in quanto non sia diversamente previsto dalla contrattazione collettiva. In caso di licenziamento in costanza di periodo di prova illegittimamente apposto al contratto di lavoro è prevista la

conversione del rapporto in prova in rapporto ordinario perché la clausola contenente il patto di prova è nulla. Trova applicazione, ricorrendo gli altri requisiti, il regime ordinario del licenziamento individuale.

Invece, in costanza di un valido patto di prova, la mancata corretta esecuzione dello stesso, svolgendo i suoi effetti sul piano dell'inadempimento senza generare una nullità non prevista sorge un vero e proprio diritto al risarcimento del danno, non comportando la dichiarazione di illegittimità del recesso nel periodo di prova che il rapporto di lavoro debba essere ormai considerato come stabilmente costituito". Vediamo quali sono le novità previste dallo schema di decreto legislativo approvato dal Consiglio dei ministri in data 31 marzo 2022, a recepimento della direttiva Ue 2019/1152:

- 1) il periodo di prova non può essere superiore a sei mesi;
- 2) le assenze durante la prova ne estendono il periodo in modo proporzionale;
- 3) in caso di rinnovo di un contratto per la stessa funzione e gli stessi compiti, il rapporto di lavoro non è soggetto a un nuovo periodo di prova;
- 4) nei rapporti di lavoro a tempo determinato, la durata del periodo di prova deve essere proporzionale alla durata prevista del contratto "e alla natura dell'impiego".

La direttiva Ue n. 1152 stabilisce che la prova può essere anche di durata superiore a sei mesi, se questo è giustificato dalla natura dell'impiego o nell'interesse del lavoratore. Tuttavia, in Italia, secondo un principio che appare ancora più restrittivo, in nessun caso la prova potrà essere superiore a sei mesi.

N.B. Qualora il datore di lavoro non effettui le comunicazioni prescritte ovvero le effettui in ritardo o in modo incompleto, è passibile di una sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.



Genya Bilancio integra evoluti strumenti di business intelligence e di collaboration alle classiche funzionalità legate agli adempimenti

Genya

Valore | Semplicità | Innovazione

BILANCIO



ARCA

EVOLUTION

Semplice e modulare,
scegli la soluzione ERP
giusta per la tua azienda

SCADENZE



SETTIMANALI

04 MAGGIO 2022

Ravvedimento sprint relativo al versamento delle ritenute e dell'IVA mensile

I contribuenti possono effettuare l'adempimento omesso o insufficiente entro 15 giorni dal termine ordinario del 19 aprile 2022 versando il tributo unitamente alla sanzione ridotta pari a 0,1% (15%/10/15) per ogni giorno di ritardo dell'imposta non versata e gli interessi moratori calcolati al tasso legale con maturazione giorno per giorno

dataprime NEWS



*con **Te** nel lavoro di tutti i giorni*

🌐 www.dataprime.it
✉ info@dataprime.it

📍 Rende (CS)
Via Panagulis, 32/36
Tel 0984 462018

📍 Catanzaro
Viale Magna Grecia, 298
Tel 0961 024370

📍 Reggio Calabria
Via Labocchetta, 7
Tel 0965 890809



IPSOA **QUOTIDIANO**

